回　答　書

平成１９年８月２２日

東京都中央区築地４丁目７番１号
　築地三井ビルディング2階
　　第一芙蓉法律事務所

　　ドイツ証券株式会社代理人
　　　弁護士　浅井　隆　先生

東京都千代田区紀尾井町３番２９号
　紀尾井ロイヤルハイツ
　　由本・太田・宮崎法律事務所
回答者
ディーパック・モージャーニ代理人
　弁護士　宮崎　眞紀

前略　当職は、貴職がドイツ証券株式会社（以下「貴社」）を代理して、ディーパック・モージャーニ氏の代理人である当職に宛てた２００７年８月７日付回答書（以下「貴簡」）に対し、ディーパック・モージャーニ氏（以下「同氏」）を代理して、下記のとおり回答致します。

記

貴簡は、同氏の貴社における勤務態度・状況が、貴社が同氏に対して解雇その他の不利益処分を課するに値する旨主張なさっておられます。

しかしながら、以下にのべるとおり、いずれのご主張も、同氏の業務内容上又は業務の実態に照らし、勤務態度不良には該当せず、解雇理由となるものではありません。

また、そもそも貴社は、公益通報保護法により通報を行った同氏を解雇することが同法により無効となるべきところ、上述の勤務態度不良は同氏を解雇するために持ち出された口実ないし隠れ蓑であり、従って、このような理由に形式的に依拠して解雇がなされるとしても、それは実質上公益保護法の適用を受けるべき解雇であり、同法により禁止され無効となるべき解雇に他なりません。

以下詳述します。

１．業務内容・勤務態度

そもそも、同氏は、プライベート・エクイティ・インベスターとして貴社リアル・エス

テート・キャピタルマーケッツ部（当時はコマーシャルリアルエステート部）において投資ビジネスを新規に立ち上げるという特殊な業務を行うために入社したものであり、その業務の性格上、部内の他の従業員と異なり、その裁量によって自己のプロジェクトを進めて会社に提案するという立場にあったものです。従って、業務の遂行においては一般的に部の指示を待ってそれに従って業務を行うという他の従業員とは異なる配慮が要求されていたものと考えます。以上を前提とするならば、以下のとおり、同氏の勤務態度不良は存在しないことは明白です。

（１）目標設定の拒否

２００６年の目標設定については、年度中に入社したため、そもそも目標設定の要求を受けておりません。２００７年の目標については、要求通り設定を行っております。その後、同氏がその「判断で、社内システムに登録されていた目標をいつの間にか取り消した」という事実は絶対にありません。その証拠として、パフォーマンス・インプルーブメント・プラン（ＰＩＰ）提示に伴って貴社から登録消失の指摘を受けた同氏が、２００７年８月２日、自己の年度目標が社内システムに登録されているかどうか確かめるためにシステム（パフォーマンス・マネジメント・オンライン）にアクセスしたところ、確かに年度目標は見当たりませんでしたが、その時点で同氏による最終アクセスの表示は、年度目標登録日時である２００６年１０月２６日となっており、目標登録以来同氏がシステムにアクセスしていないことを示していました。（同氏はその際のプリントアウトを保存しております。）おそらくシステムにアクセスできるのは同氏のみではないと考えられ、同氏以外の何者かが故意又は過失により同氏の年度目標を消去したものと思われます。システムから年度目標が消去されていたとしても、同氏はその登録時の年度目標の記録を保存しており、要求があればいつでもシステム内に再び登録できたはずであるところ、そのような要求を受けていなかっただけであり、データ消失の事実を同氏の勤務態度と結びつけるのは不合理というほかありません。

（２）その後の勤務態度・状況

欠勤、休暇取得については、貴社ご主張のリアル・エステート・キャピタル・マーケッツ部の責任者であるスティーブン・アダング氏には必ずしも直接通知しなかったかも知れませんが、同部内の同氏の周囲の人員に対しては常に通知しており、且つ電話及び電子メールによる連絡には即時に対応できる状態を常に維持しておりました。これは、部内の従業員による慣行に従っているものであり、特に不合理なものではありません。

また、貴簡は、同氏が業務に協力的でないと述べていますが、同氏は一般的にフランク・

フォレル氏を直属の上司と理解して随時報告を行ってきており、フォレル氏もその報告を当然のことと受け止めて随時協議に応じており、同氏の報告系統の過誤について指摘したことは一度もありません。（なお、現在フォレル氏は貴社親会社のドイツ銀行日本支店の所属となっているようですが、当時は貴社ドイツ証券の所属として業務を行っていました。）
また、日本の大学へ留学経験のある同氏は、日本文化を理解し、他の部内外の同僚とも良好な関係を保って円満に業務を行っておりました。実際今回の貴社との件に関しても密かに同氏を応援してくれている同僚も多く存在します。

業務成果の達成については、同氏の業務がプリンシパルインベストメントという貴社の自己資金による投資を業務内容とする性質上、貴社の資金拠出が不可欠であるところ、自己のプロジェクト及びプリンシパルインベストメント業務に対する貴社の理解の不足から、貴社からは一向に資金拠出の決定が得られず、２００７年２月のボーナスの金額が異常に低かったこともあって、ドイツ銀行グループの国外支店の従業員である知人等に種々相談した結果、貴社内にとどまらずドイツ銀行グループの海外支店からのサポートを得られる可能性を示唆されました。その矢先である２００７年３月、同氏は、ドイツ銀行の欧州のコマーシャル・リアル・エステート部の責任者であるジョン・ナコス氏に招かれてロンドンを訪問し、同部内のスペシャル・シチュエーション・ビジネス・グループ（ＳＳＧ）にて、東京において同氏が行う業務との連携方法について研修を受けました。ナコス氏及びＳＳＧが貴社内の人員よりも投資ビジネスに対してより多くの経験と理解を有していることが明らかであったため、同氏とナコス氏は、今後も同氏がＳＳＧと連携して業務を行っていくことを合意し、それに付随して今後同氏がナコス氏と緊密に連絡を行うべきことを合意しました。ナコス氏のこのような対応は、同氏の業務を高く評価すればこそ行われたものです。同氏は、日本に帰国後、この直接の連絡関係ができたことをインベストメントバンキング部門の責任者に対して通知し、その了承のもと、以後ナコス氏に対する協力･連絡関係を維持していたものです。

（なお、上述の点に関し、法律上同氏は貴社ドイツ証券株式会社に雇用されていることはもちろんですが、特に不動産関連の投資案件に関し、ドイツ銀行本体と貴社とは緊密に協調して業務を行っており、指揮命令系統においても、同氏は、同氏入社時に貴社にて同氏の上司であったスニール・マダン氏から、かかる入社の直後にマダン氏がドイツ銀行へ移動した後も、引き続きマダン氏に報告を行うよう求められる等、ドイツ証券とドイツ銀行の垣根を越えて業務が行われており、まさにこの点が証券取引法上のファイアーウォール規制上問題となっているものの一端を示すものです。）

（３）日本証券業協会の一種証券外務員資格・ＫＯＰ

日本証券業協会の一種証券外務員資格については、同氏の入社時に不用とされていたこと、及び同氏の業務の性格上必要なかったことから（同氏の業務は、有価証券の売買の勧誘に関連するわけではありません）、同氏に証券外務員資格取得を要求することは、同氏の業務の特殊性を無視するものであり、一律に部内の従業員全員にこの資格取得を要求することは、明らかに適当でなく、同氏に不合理かつ不必要に不利益を強いるものであり、不当な業務命令に該当し、業務命令権の濫用にあたります。

特に、一種資格義務化のタイミングについては、同氏に対しキー・コントロール・アンド・オペレーティング・プロシージャー（ＫＯＰ）において一種資格を要求するアップデートが行われたのは、ＰＩＰが提示された後であり、このような要求が同氏による不達成を狙ってあわよくば解雇に結びつけようという意図が明白であったため、警戒心を強めていた同氏は、これに対する署名を求められた際に「弁護士に検討してもらわないと受領確認の署名はできない」と回答したに過ぎません。

２．通報対象違法行為と貴社の対応

貴簡は、同氏が通報行為の根拠資料ないし証拠の提出を拒んだため、調査せざるをえず、貴社が事情聴取等により違法行為なしとの判断に至ったとのことですが、外国法人の日本支店であるドイツ銀行の業務と日本法人である貴社との業務の分離が不十分であることについて、同氏は本件に関する面談の際に十分述べており、同氏の指摘した問題点が、同氏個人の業務のみに関係するものではなく部門全体に関わる問題であることから、貴社が同部門の日常の業務の形態を分析すれば、違法行為の有無は明らかになる性質のものであると思われ、同氏の協力の拒否が影響を与えるような内容の通報ではなかったと考えられます。また、このような分析を行うに当たって、調査の秘密が確保されるよう配慮する必要があるかどうかはきわめて疑問です。

また、貴職は、金融庁調査上、２００５年、２００６年は違法行為の指摘を受けておらず、従ってもはや違法行為は存在しないことをご主張ですが、この２年間には、金融庁の立入検査は行われていなかったと聞いております。また、仮に立入検査が行われていたがその結果違法行為が発覚しなかったとしても、前年の金融庁立入検査時に発覚しなかった違法状態が後年の検査時に明らかになることは十分あるのであって、現に貴社が２００４年に受けた行政処分においては、２０００年の行政処分対象事項に対する貴社の対応策が不十分であった旨が指摘されています。従って、２００５年、２００６年の調査において違法行為の指摘を受けていないことは、現在貴社において違法行為が存在しないことの理由にはなりません。

同氏の通報行為は、状況に鑑みてきわめて適切な指摘であったはずであり、それに比して貴社の内部調査は十分であったのかどうか疑問がのこるといわざるを得ません。

３．パフォーマンス・インプルーブメント・プラン（ＰＩＰ）

報告の対象事項に証券取引法上の秘密情報が含まれる場合には、その情報を共有できる従業員の範囲がおのずと限定されるのであって、報告形態にも秘密保持のための配慮が必要となることは当然であると考えます。そのような点に配慮しない一般的に開かれた報告を要求するＰＩＰには問題があるといわざるを得ません。

また、ＰＩＰが表面上適切な報告を要求する内容であったとしても、同氏を不当に精神的に追い詰める目的においてなされていることは明白です。即ち、上述のような同氏の業務の特殊性から、同氏が金銭面で成果を上げられなかったのは、同氏が熱心に計画したプロジェクトないし投資アイデアに対し、貴社のプリンシパルインベストメント業務に対する理解不足から貴社からの資金拠出がなされなかったことに原因があるのであり、同氏はそのような状況にもなんとか対処しようと努力して前述のようにドイツ銀行のロンドン支店とも連携を図る等していたのであって、金銭的成果の欠如は同氏の怠慢によるものでは断じてありません。にもかかわらず、同氏の怠慢を糾弾するかのように報告を求め、解雇を示唆することは的外れであり、このこと自体、これに基づく解雇が、同氏の通報行為を疎んじた貴社が口実として利用するために仕組んだ要求に他なりません。（この点、貴簡は、同氏の通報行為以前から、同氏の勤務態度不良による解雇を検討していたかのごとく主張されていますが、実際に同氏の勤務態度に関する同氏に対する全ての指摘は通報行為後に行われており、このようなご主張は到底信用することができないものです。）

同氏は、入社以来、貴社のために平日は連日午後９時ないし深夜まで就労し、週末もほぼ毎週出社する等、長時間にわたって熱心に業務を行ってきており、それにもかかわらず、このように勤務態度不良のいいがかりをつけられるのは、甚だ心外という他ありません。

４．まとめ

結局、勤務態度不良という理由にかこつけて解雇を行おうとする貴社の行為は、公益通報法によって保護されるべき同氏の正当な通報行為を実質的理由として、同氏を貴社から排除しようとするものであって、同法により許されません。

また、貴簡受領後、貴社は、８月８日、一方的に同氏の有給の自宅待機を命ずることを

当職に宣言し、当職の休暇中の翌８月９日に、この宣言の範囲を超え、当職了解済みとして、同氏に対し貴社構内を引き払うよう求めており、他の従業員に対し「既に同氏は辞めた」と公言しているとのことです。貴社は、「当職了解済み」ではないことは十分認識の上、故意に虚偽の事実を同氏に告げて同氏を欺き貴社構内からの退去を求めたのであり、それ自体不法行為にも該当しうる悪質なものであり、弁護士制度への重大な挑戦であると断ぜざるをえません。もしそのような行為が貴社社内弁護士を含む貴社側弁護士の了解のもとに行われたのであれば、弁護士倫理に反するものとして懲戒請求にも値し得る許されない行為であると考えます。当職留守中に「自宅待機」の名目でこのように会社との関係を断つことが前提であるかのような処分がしかも悪質な方法で行われたことに対する憤りもさることながら、これから和解の話合を進める手はずとなっている当事者間で、貴社がそのように一方的且つ緊急に同氏を貴社構内から排除する利益があるとすれば、近々見込まれている金融庁による立入検査時に同氏が現場に同席することを避けたい理由があるのではないかと勘ぐらざるを得ません。

草々